

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pasar bebas Asia Tenggara yang dikenal dengan sebutan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang diberlakukan pada akhir tahun 2015, akan menjadi motivasi untuk lebih meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas dari barang maupun jasa yang dihasilkan oleh seluruh perusahaan di Asia Tenggara khususnya juga bagi perusahaan di Indonesia ini. Tentunya hal itu sudah dipertimbangkan oleh pemilik maupun pemimpin dari tiap perusahaan. Akan semakin banyaknya persaingan di dunia pasar Asia Tenggara, membuat perusahaan-perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan lagi kualitas maupun kuantitas dari barang maupun jasa yang dihasilkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu penunjang perusahaan untuk dapat bersaing di pasar bebas Asia Tenggara (MEA). Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, maka menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2001 (dalam Umam, 2010) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: (a) kemampuan, (b) motivasi, (c) dukungan yang diterima, (d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (e) hubungan mereka dengan organisasi. Salah satu faktor tersebut yang akan dibahas peneliti adalah faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja (Umam, 2010).

Motivasi dapat dipandang sebagai satu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk bekerja di perusahaan. Motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerja. Setiap hari, secara sadar ataupun tidak sadar, kita dihadapi dan dijalani dua macam situasi yaitu situasi masalah (*problem situation*) dan situasi pilihan (*choice situation*) yang juga dinamakan situasi konflik. Dalam situasi masalah seseorang menghadapi berbagai macam rintangan dalam upayanya mencapai sesuatu (tujuan) yang diinginkan. Dalam situasi pilihan, seseorang menghadapi beberapa alternatif keputusan atau tindakan yang dapat diambil. Setiap keputusan atau tindakan mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (waluyo, 2013).

Motivasi kerja karyawan akan menjadi sangat vital karena hal itu akan berperan penting pada kinerja dan jalannya organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan bukan hanya menjadi tugas individu karyawan itu sendiri, melainkan juga tugas dari segenap perusahaan tersebut untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Yang bertujuan agar hal itu juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memajukan perusahaan itu sendiri dan mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Salah satu hal yang harus dilakukan oleh pemilik maupun pemimpin perusahaan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Diharapkan hal itu dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya, yang akan berdampak positif pada hasil produksi maupun jasa yang diberikan kepada

konsumennya. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah kondisi kerja, kesempatan untuk maju, kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri, memuji karena telah melakukan pekerjaan baik, dan perasaan atas penyelesaian. Setelah aspek dari kepuasan kerja tersebut dapat tercapai, maka motivasi kerja karyawan akan bisa lebih meningkat (Herlambang, 2014).

Motivasi kerja juga bisa berasal dari diri karyawan itu sendiri, karena motivasi kerja ada yang bercorak proaktif atau reaktif. Pada motivasi yang proaktif, karyawan akan lebih berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan. Sebaliknya dengan motivasi yang reaktif, karyawan cenderung menunggu upaya atau tawaran yang datang dari lingkungannya. Dia akan bekerja jika didorong atau dipaksa untuk bekerja (Waluyo, 2013)

Setiap perusahaan pasti akan mengharapkan karyawannya untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi bisa dilihat dari berbagai aspek, yaitu: kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab, ketidakputusasaan, dan menyukai tujuan sesuai kemampuan (McClelland, dalam Siagian, 2004). Namun kenyataan yang ada di lapangan berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan dari setiap perusahaan tersebut, motivasi kerja karyawan yang dimiliki tergolong rendah. Hal itu dilihat dari hasil observasi dan interview dengan beberapa karyawan di PT BKSP pada tanggal 25 Oktober 2015.

Menurut hasil observasi di PT BKSP yang beralamatkan di Ponorogo, ditemukan beberapa karyawan pada saat jam kerja justru nongkrong di warung kopi sambil membaca koran dan ada juga yang sambil mengobrol bersama teman

lainnya. Karyawan dalam bekerja terlihat asal-asalan saat tidak ada yang mengawasi, hal itu terlihat dari saat bekerja dilapangan karyawan mengabaikan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang terlihat saat mengecek pekerjaan kontraktor karyawan tidak menggunakan helm dan sepatu safety

Sedangkan menurut hasil interview dengan dua karyawan di perusahaan tersebut, dari kedua karyawan tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja yang dia miliki bisa dibilang rendah. Hal ini mereka nyatakan dengan bekerja asal-asalan saat pengawas tidak ada, dan sering ijin pergi ke proyek namun justru pergi ke kantin. Sampel subjek yang berinisial R yang bekerja di bagian admin mengaku memiliki motivasi kerja yang kurang. Subjek mengaku saat ada jam lembur, karyawan disuruh untuk masuk kerja. Namun pada saat penerimaan gaji, gaji yang diterimanya hanyalah gaji pokok UMR kabupaten Ponorogo sebesar Rp 1.283.000,00 tanpa adanya gaji tambahan jam lembur yang dilakukan oleh subjek. Dari kasus tersebut, sampel subjek yang berinisial R mengaku kurang puas dengan atasannya yang tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk maju, sehingga R mengaku hanya monoton pada tiap bulannya. Jadi sampel subjek yang berinisial R menyimpulkan bahwa dari pada termotivasi tinggi untuk kerja namun setiap bulan mendapat gaji pokok yang sama setiap bulannya, lebih baik kerja apa adanya karena setiap bulan juga gaji yang diterimanya sama. Hal senada juga dikatakan oleh sampel subjek yang berinisial AI yang juga bekerja di bagian pelaksana yang mengaku sudah bekerja di perusahaan tersebut selama 3 tahun. Sampel subjek yang berinisial AI merasa kurang puas karena merasa karyawan tidak diberikan peluang untuk promosi ke bagian yang lebih tinggi.

Dari masalah di atas, seharusnya perusahaan melalui pemilik ataupun pimpinan bisa lebih peka dengan masalah-masalah yang ada di organisasinya. Kinerja karyawan akan menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Untuk menunjang kinerja karyawan yang optimal, organisasi/ perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Seorang karyawan akan dapat bekerja secara optimal dengan menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan kualitas yang sudah ditetapkan. Karena hal ini akan sebagai timbal balik dengan apa yang sudah didapat oleh karyawan dari perusahaan tersebut.

Dari uraian tersebut, peneliti ingin meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Hal yang jadi permasalahan adalah organisasi/ perusahaan yang kurang peka terhadap karyawan tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Organisasi/ perusahaan hanya menginginkan kinerja karyawan yang optimal tanpa memikirkan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawannya. Dari latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

## **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT Buana Karya Surya Pratama Ponorogo.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja.

3. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

### **C. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis
  - a. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber rujukan, ada atau tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT Buana Karya Surya Pratama Ponorogo.
  - b. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.
2. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini bermanfaat dan menjadikan sumbangan ilmu dan memberikan khasanah keilmuan bagi psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.